A TOP 200 emberi erőforrás gazdálkodási gyakorlata és az FDI hatásai

A kutatás főbb elméleti kérdései és néhány módszertani jellemzője

1. A kutatás célja, jellege

Két fő típusa létezik a társadalomtudományi kutatás logikájának. Az exploratív elemzés során feltáró jellegű munkát, a konfirmatív elemzés során előre kidolgozott kutatási hipotézisek vizsgálatát helyezik előtérbe. Míg az exploratív elemzés végeredménye tények strukturált halmaza, addig a konfirmatív elemzésé a kutatási hipotézis elutasított vagy az empirikus eredmények alapján megerősített változata. Mivel jelen kutatás során nem álltak rendelkezésünkre olyan készen talált hipotézisek, amelyeket tesztelni lehetett volna (a témakörben nem folytattak még empirikus kutatásokat Magyarországon) alapvetően exploratív igénnyel lép fel az elemzésünk

Vitathatatlan persze, hogy az elemző munka során nem lehet kizárni teljes mértékben a részben szubjektív, részben a körülményekből fakadó prekoncepciókat, törekedni viszont lehet és kell is erre. Az exploratív elemzés számunkra csupán azt jelenti, hogy nem használunk kifejezetten a kutatás számára előkészített hipotéziseket, hanem a vizsgálandó szervezeteket (200 legnagyobb Magyarországon működő vállalat) olyan terepnek tekintjük, amelyek teljes egészében feltérképezésre szorulnak.

Az elemzés révén végig ezt a vonalat követtük: célunk a tények pontos, strukturált feltárása. Ez az elemzés – reményeink szerint – előkészítheti a terepet jövőben lefolytatandó magyarázó kutatásoknak. Tanulmányban azonban – túlnyomórészt – nem fogunk magyarázó modelleket kidolgozni, csupán a III. fejezetben kísérlünk meg egy rövid magyarázó modellt felvázolni, mintegy felvillantva egy olyan lehetőséget, amelyet a jövőben részletesen meg lehet majd vizsgálni. A tények strukturált pontos leírása persze sokszor alkalmat fog nyújtani magyarázó jellegű kijelentésekre is. Az alapvető célunk azonban nem ez, hanem a deskriptív, leíró jellegű elemzés.

2. A kutatási eredmények általánosíthatóságával összefüggő kérdések

Bár a kutatás céljai között kizárólag a legnagyobb Magyarországon működő vállalatok praxisának feltérképezése szerepelt, a kapott eredmények relevanciája ennél jóval szélesebb körű. A menedzsmenttudományban a ’90-es évek eleje óta különösen nagy jelentőséget kapott kérdés az úgynevezett „közvetlen külföldi tőkebefektetés” (Foreign Direct Investment, FDI) hatása a magyar gazdasági környezetre. Az FDI magyar makrogazdaságra gyakorolt **közvetlen** hatásairól relatíve egyszerűbben lehet képet kapni, amennyiben az egész nemzetgazdaságra jellemző makroökonómiai mutatókat vizsgáljuk. E közvetlen hatás tekintetében

tulajdonképpen szakmai konszenzus van annak megítélésében, hogy magyar (és általában a kelet-közép-kurópai) gazdaságok átalakulása nem mehetett volna végbe FDI közreműködése nélkül.

Sokkal kevésbé van konszenzus az FDI **közvetett** hatásainak megítélésében. E hatások közé tartoznak mindazok az effektusok, amelyeket az FDI-vel lehet összefüggésbe hozni, de e hatások mérése különféle súlyos módszertani problémákba ütközik. Ezeknek az indirekt hatásoknak közös jellemzője, hogy nem vagy nagyon nehezen ragadhatók meg makrogazdasági mutatók révén.

Az olyan vállalati jellegzetességek, mint a szervezeti kultúra változása, vezetési gyakorlat, a szervezeti és műszaki innovációk beszivárgása a gazdasági környezetbe, stb. egytől-egyig mikroszintű megközelítést igényelnek, nem követhetők nyomon makrogazdasági fogalmakkal.

Ezeknek a közvetett hatásoknak legfontosabb eleme, hogy a magyar gazdaságba injektált FDI révén, a külföldi vállalatoknál bevezetett vezetési gyakorlat, szervezeti innováció, stb. hatása szétterjed a magyar gazdaságban, multiplikátor hatást kifejtve a kisebb vállalkozásokra.

Az egyik ilyen eleme a vállalati gazdálkodásnak az emberi erőforrás menedzsment is. Kutatási témánkhoz elsődlegesen, mint emberi erőforrás menedzsment problémához kívánunk közelíteni. Azokat a kérdéseket fogjuk vizsgálni, hogy a magyarországi nagyvállalatok emberi erőforrás praxisában hol helyezkedik el a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók foglalkoztatása, milyen relatív helyzetben vannak ezek a munkavállalók a vállalaton belüli, humán erőforrás menedzsment-fogalmakkal megragadható hierarchiában.

A kutatás módszertani áttekintése

A fenti célok teljesítésének elérése érdekében a kérdőíves vállalati survey módszere mellett döntöttünk. A 200 – árbevételét tekintve – legnagyobb hazai nagyvállalatot tekintettük mintavételi keretnek (sampling frame) a konkrét minta kiválasztásánál.[1] A kérdezést megelőzően telefonon vettük fel a kapcsolatot a szóban forgó vállalatok emberi erőforrás vezetőivel, hogy tájékoztassuk őket a kutatás céljáról. Ezt követően levélben küldtük ki a vállalatokhoz azokat a kérdéseket, amelyek a vállalat úgynevezett „kemény" jellemzőire vonatkoztak, mint például a jegyzett tőke pontos megoszlása, a munkavállalók száma különféle bontásokban, munkavállalók átlagéletkora, stb. Erre azért volt szükség, hogy ne a kérdezési szituációból vegye el az időt azoknak a kérdéseknek a megválaszolása, amelyekhez előzetes háttérmunkára volt szüksége a válaszolónak.

A kérdezési szituációt előkészítő szervezési munkálatok után került sor a kérdezőbiztosok kiképzésére, amelyet workshopok formájában bonyolítottunk le. A

[1] A mintavételi keretnek tekintett TOP200 listáját és a vállalatok néhány gazdasági mutatóját külön függelék tartalmazza.

kérdezőbiztosokat részletesen tájékoztattuk a kutatás céljáról, annak érdekében, hogy a kérdezési szituációban a válaszoló részéről esetlegesen felmerülő, értelmező jellegű kérdések megválaszolására fel legyenek készülve.

A fenti előkészületeket követően a kiképzett kérdezőbiztosok keresték fel a mintába került vállalatokat és személyesen kérdezték le a kérdőívet. A válaszolók jellemzően az emberi erőforrás vezetők, illetve személyzeti vagy munkaügyi vezetők voltak.

A részletes kutatásszervezési előkészítő munkálatoknak köszönhetően a válaszmegtagadások száma meglehetősen alacsony volt. A 200-as mintában mindössze 10 vállalat utasította el a válaszadást, 52 vállalat egyéb okokból (inkonzisztens válaszok, megbízhatatlan adatok, inkompetens válaszadó személy, címváltozás, stb.) került ki a mintából. A válaszadást megtagadó vállatokat visszapótoltuk, a visszapótlásnak két elve volt:

1. Regionalitás elve (ugyanabból a régióból kerüljön vissza a pótlandó cég)
2. Alkalmazotti létszám elve (létszámát tekintve a válaszmegtagadó céggel hasonló méretű vállalatot választottunk a visszapótlásra).

A visszapótlás természetesen kis mértékben torzította a mintát, de még mindig kisebb mértékben, mintha teljes egészében figyelmen kívül vettük volna válaszmegtagadó cégeket. Végsősoros összesen 10 esetben került sor minta visszapótlásra, ami nem veszélyezteti a minta reprezentativitását, sőt javította azt. A végső elemzés elkészítésénél kihagytuk a mintából azokat a vállalatokat, amelyeknél az adatok megbízhatóságával kapcsolatban akár a legcsekélyebb kétely felmerült, kizárólag teljes mértékben megbízható adatokkal dolgoztunk. Mindezt úgy értük el, hogy a lekérdezés után még egyszer, telefonon ellenőriztük a cégeket és töröltük a mintából azokat a cégeket, ahol hibás kérdezésre derült fény. A végső adatbázisba a tervezett 200-ból összesen 138 értékelhető vállalati kérdőív került, ami 69%-os visszaérkezési arányt jelent. Ez az adat nemzetközi kutatások tapasztalatait alapul véve rendkívül jó eredménynek mondható és messzemenőkig alkalmas arra, hogy reprezentálja a top200 jellemzőit kutatási témánk tekintetében.